



Travail
Canada

Labour
Canada

CAI
L
- Z003

3 1761 117676569

Les relations industrielles

Vous
et
le
Code

La partie V du Code canadien du travail énonce les règles qui régissent les relations syndicales-patronales et la négociation collective et à mettre en place des mécanismes officiels pour résoudre les conflits juridiques et les plaintes alléguant des violations du Code.

Ces règles visent à favoriser la résolution pacifique des conflits de travail par la négociation collective et à mettre en place des mécanismes officiels pour résoudre les conflits juridiques et les plaintes alléguant des violations du Code.

Les libertés fondamentales

Tout employé est libre d'adhérer au syndicat de son choix et de participer aux activités licites de ce dernier.

Le Conseil canadien des relations du travail

En vertu de la partie V du Code, le Conseil canadien des relations du travail est un tribunal quasi judiciaire chargé explicitement d'interpréter et d'appliquer les dispositions du Code canadien du travail. Voici certaines de ses responsabilités :

- déterminer les unités habilitées à négocier collectivement;

* Les secteurs d'activité auxquels s'étend la législation fédérale du travail comprennent le transport international et interprovincial, la manutention des céréales, les banques, la radiodiffusion, la télédiffusion, les communications et les sociétés de la Couronne.

- tenir des scrutins de représentation;
- accorder ou révoquer l'accréditation des agents négociateurs;
- entendre les plaintes de pratiques déloyales de travail et statuer à leur sujet, et prescrire la réparation des violations du Code;
- fixer, à sa discrétion, les clauses d'une première convention collective dans le cas d'un différend qui lui est renvoyé par le ministre du Travail.

Pour de plus amples renseignements sur ces questions, prière de s'adresser au Conseil canadien des relations du travail, 240, rue Sparks, Ottawa (Ontario), K1A 0X8.

Le règlement des conflits

La partie V du Code canadien du travail oblige les employeurs et les agents négociateurs à négocier de bonne foi et à faire tous les efforts raisonnables pour conclure une convention collective. S'ils n'arrivent pas à résoudre leurs différends concernant les modalités de la convention collective, la Loi exige que les parties en informent le ministre du Travail. Ce dernier peut alors appliquer les mesures prévues dans le Code pour régler les conflits, soit la conciliation et la médiation.

La conciliation et la médiation sont des méthodes de persuasion servant à aider les parties engagées dans des négociations collectives à résoudre elles-mêmes leurs différends. Les conciliateurs et les médiateurs ne sont pas autorisés à exercer des mesures de coercition pour amener les parties à un règlement : ils peuvent seulement étudier avec les négociateurs les différentes options et formuler des suggestions ou des

recommandations en vue de parvenir à une entente. Dans le secteur de compétence fédérale, les grèves et lock-out sont interdits au cours du processus de conciliation.

Pendant la durée d'une convention collective, un litige peut surgir autour de l'interprétation ou de l'application d'une clause particulière. Le cas échéant, la Loi exige que ces différends, appelés griefs, soient réglés sans débrayage et, de façon générale, par la voie de l'arbitrage. Si l'employeur et le syndicat ne peuvent s'entendre sur le choix d'un arbitre, l'un ou l'autre peut demander au ministre du Travail d'en nommer un pour entendre le grief et trancher la question. Même dans le cas où le Ministre nomme un arbitre, les parties doivent assumer l'ensemble des frais d'arbitrage.

Les modifications de 1984

En juin 1984, on a apporté un certain nombre de modifications à la partie V du Code dans le cadre d'une révision globale de la législation fédérale du travail. Dans l'ensemble, ces modifications étaient d'ordre technique et visaient à améliorer l'application de la Loi.

Par exemple, le Conseil canadien des relations du travail a été habilité à recruter des membres à temps partiel pour entendre des causes relatives à la partie IV du Code qui porte sur la sécurité et l'hygiène au travail. De plus, des comités d'un seul membre peuvent maintenant entendre des questions ordinaires et non contestées et statuer sur celles-ci, alors qu'auparavant il fallait réunir un comité composé de trois membres du Conseil.

Une modification encore plus fondamentale a consisté à intégrer, dans la loi fédérale, la « formule Rand » qui prévoit le précompte des cotisations syndicales. En vertu de cette disposition, l'employeur est obligé, à la demande du syndicat, d'inscrire dans la convention collective une clause stipulant qu'un montant égal aux cotisations syndicales mensuelles doit être retenu du salaire de chaque membre de l'unité de négociation et versé au syndicat. Si les croyances religieuses d'un employé lui défendent de contribuer à un syndicat, il peut alors demander au Conseil canadien des relations du travail de l'exempter de cette obligation. Si le Conseil lui accorde cette exemption, l'employé doit verser un montant égal aux cotisations syndicales à une œuvre de charité enregistrée qui convienne à tous les intéressés.

Le rôle de Travail Canada

Au ministère du Travail, c'est le **Service fédéral de médiation et de conciliation** (S.F.M.C.) qui est chargé de conseiller et de représenter le Ministre pour ce qui est des responsabilités ministérielles découlant de la partie V. Le S.F.M.C. offre aux syndicats et aux employeurs engagés dans une négociation collective l'aide d'experts en matière de médiation et de conciliation et nomme des arbitres pour résoudre les conflits juridiques. En vertu de ce programme, on entreprend également, au nom du Ministre, des enquêtes sur des plaintes de pratiques déloyales dans le cadre des négociations et on tente d'y apporter une solution. Si les questions qui sont à l'origine de la plainte ne peuvent être réglées par voie de compromis, le S.F.M.C. formule, à l'intention du ministre du Travail, des recommandations quant à

l'utilité, sur le plan des relations patronales-syndicales, d'autoriser le plaignant à loger une plainte auprès du Conseil canadien des relations du travail. Le Service fédéral de médiation et de conciliation offre aussi aux syndicats et aux employeurs un service de médiation préventive visant à résoudre les problèmes avant qu'ils ne dégénèrent en conflits.

Le Service fédéral de médiation et de conciliation est dirigé par le sous-ministre associé du Travail et il possède six bureaux régionaux. Pour de plus amples renseignements à ce sujet, veuillez communiquer avec le S.F.M.C., Travail Canada, Ottawa (Ontario) K1A 0J2 ou avec le bureau régional du S.F.M.C. le plus proche.

Voici les adresses des bureaux régionaux du Service fédéral de médiation et de conciliation :

S.F.M.C.
Travail Canada
7^e étage
750, rue Cambie
Vancouver (Colombie-Britannique)
V6B 2P2
(604) 666-0241

S.F.M.C.
Travail Canada
4^e étage
Willow Tree Tower
6009, chemin Quinpool
Halifax (Nouvelle-Écosse)
B3K 5J7
(902) 426-3833

S.F.M.C.
Travail Canada
Pièce 303
Complexe Guy-Favreau
200, boul. Dorchester ouest
Montréal (Québec)
H2Z 1X4
(514) 283-8096

S.F.M.C.
Travail Canada
3^e étage
4211, rue Yonge
Willowdale (Ontario)
M2P 2A9
(416) 224-3845

S.F.M.C.
Travail Canada
Pièce 400
303, rue Main
Winnipeg (Manitoba)
R3C 3G7
(204) 949-2418

Canada



Labour
Canada

Travail
Canada

industrial relations

The Code and You

Part V of the Canada Labour Code sets out the rules of labour-management relations and collective bargaining which apply to employers, unions and employees in the federal jurisdiction.*

These rules are intended to encourage the peaceful settlement of industrial disputes through collective bargaining, and to establish formal mechanisms for the resolution of rights disputes and complaints of alleged violations of the Code.

Basic Freedoms

Every employee is free to join the trade union of his or her choice and to participate in its lawful activities.

Canada Labour Relations Board

Part V establishes the Canada Labour Relations Board as a quasi-judicial tribunal with certain specific responsibilities for interpreting and applying the provisions of the Canada Labour Code. These responsibilities include:

- determining appropriate bargaining units;
- conducting representation votes;

* Industries covered by federal labour legislation include international and interprovincial transport, grain handling, banks, broadcasting and communications, and federal Crown corporations.

- certifying and decertifying bargaining agents;
- hearing and deciding complaints of unfair labour practices, including prescribing remedies for violations of the Code;
- deciding whether to set the terms of a first collective agreement in cases where a dispute has been referred to the Board by the Minister of Labour.

Questions on any of these subjects should be directed to the Canada Labour Relations Board, 240 Sparks St., Ottawa, Ontario, K1A 0X8.

Dispute Resolution

The Canada Labour Code Part V requires employers and bargaining agents to negotiate in good faith and make every reasonable effort to reach a collective agreement. If they are unable to resolve differences over the precise terms and conditions to be included in a collective agreement, the law requires the parties to notify the Minister of Labour of their dispute. This provides the Minister of Labour with an opportunity to apply the dispute resolution provisions contained in the Code: conciliation and mediation. Both conciliation and mediation are persuasive techniques used to assist the parties to collective bargaining in resolving their differences themselves. Conciliators and mediators have no authority to compel the parties to settle; they can only explore various alternatives with the negotiators and make suggestions or recommendations for settlement. In federal jurisdiction, strikes and lockouts are prohibited while conciliation is in progress.

When a collective agreement is in effect, a dispute may arise over the interpretation or application of a specific provision. The law requires that these differences, called grievances, be settled without a work stoppage, usually through the arbitration process. If the employer and the union are unable to agree on the selection of an arbitrator, either party may apply to the Minister of Labour to appoint an arbitrator to hear and decide the matter. Even in cases where the Minister has appointed the arbitrator, the parties are responsible for bearing all of the costs of arbitration.

1984 Amendments

In June 1984, a number of amendments were made to Part V of the Code as part of an overall review of federal labour legislation. The amendments to Part V were chiefly technical, designed to improve the administration of the legislation.

For example, the Canada Labour Relations Board was empowered to hire part-time members to hear cases arising from Part IV of the Code, which deals with occupational safety and health. In addition, single-member panels are now able to hear and decide routine or uncontested matters which previously required consideration by a three-member panel of the Board.

A more substantive amendment was the introduction into federal legislation of the "Rand Formula" for union dues check-off. This provision requires an employer, if so requested by the union, to include in their

collective agreement a requirement for all members of the bargaining unit to have an amount equal to the union dues deducted from their pay and remitted to the union. An employee whose religious beliefs forbid her or him from contributing to a union may apply to the Canada Labour Relations Board for an exemption from this requirement. If an exemption from the payment of union dues is granted on the basis of religious conviction, the employee must contribute an amount equal to the union dues to an agreed-upon registered charity.

Labour Canada's Role

The **Federal Mediation and Conciliation Service** (FMCS) is the program area of the department delegated to advise and act for the Minister of Labour with respect to ministerial responsibilities under Part V. FMCS provides labour and management engaged in collective bargaining with expert mediation and conciliation assistance and appoints arbitrators to resolve rights disputes. On behalf of the Minister, the program also investigates and endeavours to resolve complaints of bargaining-related unfair labour practices. If the issues giving rise to the complaint cannot be resolved through compromise, FMCS makes recommendations to the Minister of Labour as to whether the interests of labour-management relations would be served by granting the complainant ministerial consent to complain to the Canada Labour Relations Board. The Federal Mediation and Conciliation Service also provides labour and management with preventive

mediation assistance to aid in resolving problems before they become bargaining disputes.

The Federal Mediation and Conciliation Service is directed by the Associate Deputy Minister of Labour and has six regional offices. For more information about this program, contact FMCS, Labour Canada, Ottawa, Ontario, K1A 0J2, or the nearest FMCS regional office.

Federal Mediation and Conciliation Service regional offices:

FMCS
Labour Canada
Sir Humphrey Gilbert Bldg.
Duckworth St., 6th Floor
P.O. Box 5278
St. John's, Newfoundland
A1C 5W1
(709) 772-5022

FMCS
Labour Canada, 4th Floor
Willow Tree Tower
6009 Quinpool Road
Halifax, Nova Scotia
B3K 5J7
(902) 426-3833

FMCS
Labour Canada
Suite 103, Guy-Favreau Complex
200 West Dorchester Blvd.
Montréal, Québec
H2Z 1X4
(514) 283-8096

FMCS
Labour Canada
4211 Yonge Street
3rd Floor
Willowdale, Ontario
M2P 2A9
(416) 224-3845

FMCS
Labour Canada
400 - 303 Main Street
Winnipeg, Manitoba
R3C 3G7
(204) 949-2418

FMCS
Labour Canada
7th Floor, 750 Cambie Street
Vancouver, B.C.
V6B 2P2
(604) 666-0241

Canada